

освіти Міністерства освіти і науки України, Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки. – Київ, 2013. – Вип. 78. – С. 113-118.

УДК 377.7

Якимович Т. Д., кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, Львівський науково-практичний центр професійно-технічної освіти НАПН України, м. Львів

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ДИДАКТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Розглянуто зарубіжний досвід систем професійного навчання та можливості його використання в Україні. Проаналізовано шляхи оновлення дидактичного забезпечення та ефективної взаємодії теоретичного і виробничого навчання.

Ключові слова: *зарубіжний досвід, професійна підготовка, система професійної освіти, виробниче навчання.*

Foreign experience of the systems of professional studies and possibility of his use is considered in Ukraine. The ways of update of the didactic providing and effective co-operation of theoretical and industrial training are analysed.

Keywords: *foreign experience, professional preparation, system of trade education, industrial training.*

Система професійної освіти передбачає освоєння людиною необхідної суспільству професії на певному рівні, що зумовлюється вимогами системи виробництва. Реформування професійної освіти України викликане необхідністю змінити організаційну структуру взаємодії виробництва та професійної школи, розробити нові підходи до організації навчання. Втрата базових підприємств, труднощі щодо зміцнення матеріальної бази, різке зростання витрат на підготовку фахівця, перепрофілювання та спеціалізація професійно-технічних навчальних закладів, організація перепідготовки дорослого населення, вивільненого з підприємств внаслідок дії ринку – все це нові чинники, які впливають на умови підготовки кваліфікованих робітничих

кадрів. У країнах близького і далекого зарубіжжя є напрацювання у позитивному вирішенні цих проблем, який може бути з успіхом застосований в Україні.

Загальні тенденції використання зарубіжного досвіду визначені у працях Н.Г.Ничкало [4], Б.Л.Омельяненко [5], принципи професійної освіти Німеччини досліджували Н.В.Абашкіна [1], А.Д.Симак [7], організацію професійної підготовки у Франції вивчали О.В.Дмитрієва [2], Н.О.Зверева [3], Т.О.Плюшкіна [6], особливості професійного навчання на підприємствах Японії показали Б.Л.Омельяненко [5], Г.В.Степенко [8], систему професійної освіти у Польщі представили Е.Нероба [10], Ф. Шльосек [9] та ін.

Сучасні соціально-економічні умови викликали необхідність змін у системі професійної освіти. Стає необхідним формування такого типу фахівця, який міг би орієнтуватися у предметі, засобах і самій діяльності як об'єктивному процесі. Зростає “значущість розвитку здатності до самостійного прийняття виробничих рішень та формування якостей, потрібних для розумної й особистої участі в трудовому процесі, у житті суспільства, а також уміння критично оцінювати результати своєї діяльності, гнучко вносити необхідні корективи, при потребі перенавчатися, оволодівати іншою професією” [4, с.15].

Мета даної статті: проаналізувати зарубіжний досвід систем професійного навчання та розглянути можливості його використання в Україні.

На основі дослідження організаційного аспекту сучасних систем професійної освіти можна виділити такі типи взаємодії теоретичної і практичної підготовки: *паралельний* (теоретична підготовка відбувається у навчальних закладах одночасно з виробничим навчанням на підприємстві), *послідовний* (професійно спрямоване теоретичне навчання відбувається у навчальних закладах, після нього – спеціалізація на підприємстві), *концентричний* (вузькоспеціалізоване теоретичне і виробниче навчання проводиться на підприємстві).

Хоча у системі професійної підготовки певної країни можна знайти всі наведені ознаки, але переважає той чи інший тип професійної підготовки.

Наведемо характерні приклади організації теоретичної і практичної професійної підготовки, зокрема у Франції, Польщі, Японії, Німеччині.

Система професійної освіти Франції є централізованою і визначається загальнодержавними законами, положеннями і правилами. Підготовка кваліфікованих робітників здійснюється як у стаціонарних навчальних закладах, так і на промислових підприємствах. Професійна освіта у коледжах та ліцеях включає, у більшості випадків, лише теоретичну підготовку. Поглиблений курс технологічного навчання забезпечує учням підготовку з групи професій [2].

Більшість програм розраховано на чотири роки. Але випускники професійних ліцеїв не можуть так само вільно вступати до університетів, як вихованці загальних ліцеїв, де навчання продовжується три роки. Випускники професійних ліцеїв і центрів підготовки підмайстрів можуть продовжити освіту в технікумі або технологічному інституті (які відносяться до категорії закладів додаткової профосвіти), і лише після проходження даного ступеня їм дозволено поступити в технічний університет [3].

Всі професійні ліцеї у Франції мають свою спеціалізацію. В кінці учні проходять стажування на підприємствах, складають підсумковий іспит і одержують диплом. Це сприяє швидкому включенню випускника у професійну діяльність і привчає його до цехової солідарності. Передбачається, що достатня теоретична база сприятиме швидкому освоєнню професії та перекваліфікації після короткотривалої спеціалізації на виробництві. Навчання на підприємстві базується на системі учнівства. Курс виробничого навчання закінчується присвоєнням певної, достатньо вузької спеціальності [6].

Послідовний тип організація професійної підготовки, коли теоретичне навчання здійснюється закладах освіти, а виробнича спеціалізація – на підприємстві, характерна і для системи професійної освіти Польщі. Найбільш перспективним навчальним закладом у Польщі є професійний ліцей, який готує кваліфікованих фахівців з середньою освітою. Його основною метою є підготовка робітників до професійної діяльності, яка вимагає більш глибокої і повної теоретичної підготовки, зокрема загальноосвітньої[9, 77-92].

Концентричний тип взаємодії теоретичного і виробничого навчання є характерним для Японії. Особливості професійної підготовки цій країні відзначаються високим загальноосвітнім рівнем та пристосуванням до потреб економіки. Науково-технічна освіта є передумовою професійної кваліфікації робітника, хоча практикується профілювання теоретичного навчання. Японська промисловість не вимагає від системи освіти професійної підготовки за окремими спеціалізованими професіями. Вона здійснюється в центрах професійної підготовки при різних компаніях. Великі промислові фірми відкривають власні навчальні заклади з теоретичною підготовкою та виробничим навчанням на підприємстві за визначеною спеціальністю. Рівень робочої кваліфікації присвоюється лише після професійно-кваліфікаційних випробовувань. Їх основою є обмін передовим досвідом, раціоналізаторська діяльність, технологічна та виробнича дисципліна.

Старші середні школи Японії підрозділяються на загальноосвітні і професійні технічні школи. Крім визначених законом офіційних учбових закладів передбачені інші школи, зокрема спеціалізовані. У спеціалізованих школах є можливість одержати професійну кваліфікацію і набути професійні навички практичної роботи [5].

Зупинимося на особливостях японської моделі внутрішньо фірмового навчання і підготовки персоналу. Звична форма підготовки і навчання усередині підприємств в Японії включає: навчання під час роботи, на робочому місці; навчання поза роботою на фірмі і поза нею; самоосвіта. Підприємства організовують відділи, що спеціалізуються на навчанні і підготовці працівників, центри змістовної професійної підготовки, складають програми систематичного навчання, надають можливості для стажування, взаємо підготовки тощо.

Типовою є система навчання на автомобільній фірмі «Тойота». Спочатку майбутніх робітників привчають до атмосфери фірми. Працівник, що не розвинув в собі відчуття колективізму, вважається в Японії неефективним. Тому в період адаптації перш за все звертається увага на підбір робочих груп. Методика адаптації розроблена японською асоціацією професійно-технічного навчання. У своєму практичному втіленні вона є початковою фазою

культивування «корпоративного духу» фірми. Тільки після закінчення адаптаційного курсу, що триває звично 10—12 днів, учнів починають знайомити з технічною стороною їх майбутньої діяльності, тобто з робочим місцем, його оснащенням, системою виробничих операцій.

Ознайомлювальна технічна орієнтація новачків також триває в середньому 10-42 днів, проте вона може варіювати за часом залежно від складності освоюваних операцій. Тих, хто освоює професію ремонтника, кранівника, оператора систем і т. д., посилають на 1—2-річні курси або в спеціальні учбові центри.

Технічна орієнтація звичайно починається з вивчення відповідних інструкцій. Як правило, такі інструкції представляють докладний опис агрегату (механізмів, блоків тощо), систем управління і особливостей функціонування. Учень повинен навчитися самостійно готувати агрегат до роботи, усувати перешкоди, змінювати окремі блоки і деталі. Таке навчання здійснюється інструкторами, що мають інженерно-технічну підготовку. Відпрацювання практичних навичок здійснюється спочатку на макетах, які є точною копією діючих агрегатів. Широко використовуються технічні засоби навчання (статична проекція, фільми, звукозапис). Методика засвоєння навичок базується на японському стилі придбання досвіду: а) спочатку до автоматизму відпрацьовуються окремі дії, на які розбивається вся виробнича операція; б) потім засвоєні дії зливаються в єдиний процес управління агрегатом; у) нарешті, здійснюється доведення їх до автоматизму; г) після цього учні переходять на реальні механізми і під керівництвом наставників починають виконувати полегшені завдання; д) як тільки учні досягнуть намічених рівнів уміння виконувати індивідуальні операції, їх об'єднують для комплексного навчання.

Комплексне навчання є якісно новою фазою навчання і переслідує дві цілі: 1) освоєння групових операцій робочого комплексу верстатів і агрегатів; 2) створення робочих груп, точніше, забезпечення сумісності в малих групах і тренування сумісності. Колективний етап тренування етап вважається

найважливішим так, як організовані колективні дії робочих груп головною умовою забезпечення високого рівня професійної навченості персоналу.

Успіх самостійної роботи працівників залежить від вдосконалення його технічних знань і навичок. Концепція «освіти протягом всього життя» надихає їх на оволодіння все новими і новими висотами майстерності. На японських підприємствах цим цілям служать цілеспрямовані курси лекцій, конференції, різного роду зустрічі по обміну досвідом. Ці методи спрямовані на різнобічний розвиток творчих здібностей працівника, вони виховують у нього спрямованість в майбутнє, самостійність, бажання ставити і вирішувати всі нові і нові проблеми [8].

Таким прикладом є метод аналізу конкретних технічних ситуацій и «мозгового штурму». Подібного роду методи розраховані на їх інтенсивну самостійну роботу. Досвід японських компаній у підготовці фахівців базується на концепції, що знання у формі слів є тільки видимою частиною айсбергу. Знання вони розуміють як “неписані” знання, які важко формалізувати. Ця категорія знання складається із суб’єктивного розуміння, інтуїції, передчуття. Їх корені у діяльності, досвіді особи, також у ідеалах, цінностях та емоціях. Для передачі цих знань необхідно ділитися емоціями, почуттями, ментальністю. Практикуються такі основні види пізнавальної діяльності: спільне творче вирішення проблеми (для забезпечення успішного виготовлення продукції); упровадження та інтеграція нових засобів та методик (для підвищення внутрішньої продуктивності); формальне та неформальне експериментування; формування спроможності на майбутнє (зовнішньо зорієнтована діяльність).

Тому розмежовуються три види вмінь і знань: загальнодоступні або наукові (знання основ металургії); галузеві (знання виробництва сталі); фірмові (знання і досвід працівників). Останні є неписаними знаннями. Тому не можна знайти працівника, який би володів знаннями фірми, їх треба сформувати і це робиться на самому виробництві.

Проте професійне навчання не завжди може здійснюватися без відриву від виробництва. Тому тих, хто пропрацював на фірмі декілька років і довів свою лояльність, посилають на спеціальні курси або навіть в технічні коледжі.

Кожна велика фірма має мережу технічних шкіл і вищих училищ, прирівнюваних до коледжів. Система «довічного найму» працівників забезпечує фірмам повернення працівників, скерованих на навчання. Пропрацювавши потім ще 5-6 років на конкретному робочому місці і будучи вже досвідченим фахівцем, працівник може претендувати на підвищення. Екзаменаційна комісія перевіряє його технічні здібності і лише після успішного проходження тестів працівник потрапляє у відповідні списки.

Останніми роками у Японії інтенсивно розвивається приватна індустрія освіти, яка надає можливість проходження різних курсів з широким набором програм професійної підготовки.

У Німеччині застосовується дуальна система професійної освіти, яка виникла на основі ремісничого навчання, але з успіхом застосовується у сучасній підготовці робітників. Дуальна система є прикладом паралельної взаємодії теоретичної і практичної підготовки: теоретичне навчання здійснюється в освітньому закладі, а практичне професійне навчання відбувається на підприємстві в умовах виробничого процесу.

У межах дуальної системи підприємство може займатися підготовкою фахівців лише за умови достатнього технічного рівня виробництва і обладнання. Окрім того, мають виконуватися наступні вимоги: навчання відбувається за однією з офіційно визнаних професій, які вимагають спеціальної підготовки; на підприємстві розробляється робочий навчальний план, який відповідає положенню про професійне навчання з конкретної професії; навчальний персонал підприємства повинен мати певний рівень виробничої і педагогічної кваліфікації (право на звання майстра отримується після здачі відповідного екзамену) [1].

Підприємство може займатися підготовкою фахівців лише за умови достатнього технічного рівня виробництва і обладнання. Окрім того мають виконуватися наступні вимоги: навчання відбувається за однією з офіційно визнаних професій, які вимагають спеціальної підготовки; на підприємстві розробляється робочий навчальний план, який відповідає положенню про професійне навчання з конкретної професії; навчальний персонал підприємства

повинен мати певний рівень виробничої і педагогічної кваліфікації (право на звання майстра отримується після здачі відповідного екзамену).

У дуальній системі навчання має місце паралельне навчання на підприємстві та у навчальному закладі. Планування виробничого навчання чи практики тісно пов'язане з виробничим процесом. Під час виробничого навчання на підприємстві створюються сприятливі умови для розвитку професійної самостійності майбутніх спеціалістів. Учні вивчають принципи роботи сучасного обладнання та адаптуються до умов праці на конкретних робочих місцях. Вони навчаються самостійно виконувати необхідні операції, планувати їх послідовність, перевіряти отримані результати та вносити корективи, якщо виникає така необхідність.

У рамках сучасної дуальної системи виробниче навчання відбувається в основному на підприємстві. Одночасно учень навчається у професійній школі, для відвідування якої вивільняються певні дні. Протягом трьох-чотирьох днів відбувається навчання на підприємстві, а один-два дні – відвідування державної професійної школи.

Навчання у професійній школі починається після закінчення учнями основної школи (9 класів) або після класу підготовки до професійного навчання (10 класів). Учні, які пройшли таку підготовку, можуть навчатися за скороченою програмою. У деяких професійних школах Баварії, наприклад торгових, навчання починається після УІ класу загальноосвітньої школи. Термін навчання залежить від обраної професії і корегується для учнів, котрі можуть швидше засвоїти навчальний матеріал. Після закінчення повного курсу професійного навчання молодь здобуває ряд соціальних прав, зокрема, право на безкоштовне (за рахунок держави) відвідування курсів підвищення кваліфікації, право на повний тариф оплати праці, на пенсію у випадках втрати здатності працювати за професією.

Дуальна система професійної освіти характеризується певними особливостями. Професійне навчання на підприємстві відбувається в умовах виробничого процесу, на сучасному технічному обладнанні. Фахівець відразу після завершення навчання може розпочати виконувати роботу, яка вимагає

високого рівня кваліфікації. Керівниками виробничого навчання є працівники підприємства (майстри), які мають педагогічну освіту. Майстри виробничого навчання на підприємстві постійно ознайомлюються з новими технологічними вимогами і можуть включати їх у зміст навчального процесу [7,с.8].

Неоднорідність умов навчання на різних підприємствах є одним з недоліків дуальної системи. У деяких випадках учень не може освоїти певні трудові прийоми на робочому місці, оскільки допущені ним помилки можуть викликати непередбачені наслідки. Спеціалізація підприємств, автоматизація і технізація процесу виробництва стали причиною вузької спеціалізації і у навчанні. Для вирішення цієї проблеми створюються навчально-виробничі майстерні на підприємстві та додаткові навчальні центри спільні для кількох підприємств, які надають можливість учням відпрацьовувати складні трудові прийоми.

У сучасній системі професійної освіти робітничих кадрів в Україні присутні як паралельний, так послідовний тип взаємодії теоретичної і практичної підготовки. Але в останні роки спостерігається домінування певних тенденцій у їх розвитку.

У вітчизняній професійно-технічній освіті до сьогодні переважав паралельний тип взаємодії, останнім часом спостерігається тенденція до послідовної взаємодії, а концентричний тип взаємодії – теоретична і виробнича підготовка фахівців підприємствами для власних потреб – лише починає зароджуватися в умовах ринкової економіки.

Підсумовуючи сказане вище, можна визначити такі напрями використання зарубіжного досвіду професійної підготовки в Україні: планування та організація виробничого навчання на підприємстві; спільна участь працівників підприємства і навчального закладу у проведенні навчального процесу та розробці навчально-методичної документації; модернізація змісту професій; співпраця підприємств та навчальних закладів різних рівнів акредитації з метою організації спільної виробничої практики учнів та учнів, спрямуванні їх на подальше навчання; педагогічна підготовка працівників підприємства, які приймають участь у навчанні молоді.

Спираючись на фундамент вітчизняного і зарубіжного досвіду, враховуючи результати педагогічних, економічних і психологічних досліджень, а також прогностичні дані, можна знайти спільний шлях трансформації систем професійно-технічної освіти, впровадження нових технологій навчання, розробки принципово нових навчально-виробничих систем. На основі цього можна вважати, що зміни у професійній освіті України у цільовому аспекті спрямовані на підготовку високоосвіченого, конкурентоспроможного, мобільного фахівця інтегрованої професії. Організаційний аспект цих реформ передбачає взаємодію існуючих систем професійної освіти різних країн, що сприятиме удосконаленню та розвитку нових підходів до підготовки сучасного робітника.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абашкіна Н.В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині. – К.: Вища шк., 1998. – 207 с.
2. Дмитриева Е.В. Французкая образовательная система в мировом пространстве / Е.В.Дмитриева // Модернизация образования в условиях Глобализации: сборник материалов международной научной конференции-Тюмень: ТГУ, 2005, С.67-68.
3. Зверева Н. А. Дифференциация процесса обучения как один из главных факторов профессиональной социализации учащихся в современной школе Франции / Н. А. Зверева / / Вестн. Луган. нац. пед. ун-та имени Тараса Шевченко: Педагогические науки. — 2007. — № 6 (123). — С. 99 — 105.
4. Ничкало Н.Г. Європейський контекст у трансформації професійно-технічної освіти України // Шлях освіти – 1998. – №1. – С.14-18.
5. Омеляненко Б.Л. Профессионально-техническое образование в зарубежных странах. – М.: Высш. шк., 1989. – 224 с.
6. Плюшкина Т.А. Содержание и технологии подготовки менеджеров в высших профессиональных школах Франции : Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 : Казань, 2004 157 с.
7. Симак А.Д. Дуальна система професійної освіти в Федеральній республіці Німеччині // Науково-методичне забезпечення діяльності сучасної професійної школи: Наук. мет. зб. – К.,1994. – Ч.2. – С.7-8.
8. Степенко Г.В. Про розвиток системи безперервної освіти в Японії // Психолого педагогічні проблеми професійної освіти.– К.: Віпол – 1994.– С. 364-366.
9. Шльосек Ф. Реформа системи професійної освіти у Польщі // Професійна освіта: педагогіка і психологія. – 2000. – № 2. – С. 77-92.
10. Nieroba E., Niewiadomaski K., Zawiocki I. Licea techniczne – pierwowzry liceyow profilowanych zawodowo // Nowe w Szkole. – 1999-2000. – Nr 4. – S. 32-38.

Якимович Т.Д. Зарубіжний досвід організації та дидактичного забезпечення професійної підготовки / Т.Д.Якимович // Нові технології навчання: наук.-метод.зб. / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти Міністерства освіти і науки України, Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки. – Київ, 2013. – Вип. 78. – С. 113-118.